

Aktenzeichen: 1 ABR 11/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 3. Juli 1984
- 1 ABR 11/83 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 25. Juni 1982
Düsseldorf - 5 BV 27/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 5. Januar 1983
Düsseldorf - 6 (8) Ta BV 84/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 2 Nr. 1, § 99 Abs. 4;
Entgelt-Bundesrahmentarifvertrag (ETV)
vom 19. Dezember 1980 § 2 Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/83

6 (8) Ta BV 84/82 Düsseldorf

Verkündet am
3. Juli 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 3. Juli 1984 durch den Prä-
sidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither
und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider
und Heisler beschlossen:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Januar 1983 - 6 (8) Ta BV 84/82 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Juni 1982 - 5 BV 27/82 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Arbeitgeberin (Antragstellerin) hat beantragt, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung von zwei Arbeiterinnen zu ersetzen.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Süßwarenindustrie. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb in Hilden in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

Zwischen den Beteiligten bestehen Meinungsverschiedenheiten über die tarifgerechte Eingruppierung von zwei Arbeiterinnen, die als Maschinenführerinnen an einer Schlauchbeutel-Abfüllmaschine



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

vom Typ "Vierseiten-Siegelmaschine" beschäftigt wurden. Maßgebend für die Eingruppierung dieser Arbeiterinnen ist der Entgelt-Bundesrahmentarifvertrag (ETV) vom 19. Dezember 1980. Er bestimmt in § 2 u.a.:

"Die Ein- und Umgruppierung der Arbeitnehmer erfolgt unter Berücksichtigung der nachstehend aufgeführten Grundsätze:

1. Dieser Tarifvertrag enthält als Anlage und Bestandteil die Merkmale der Tarifgruppen sowie Beispiele für typische Tätigkeiten der jeweiligen Tarifgruppe. Die aufgeführten Beispiele sind Richtbeispiele und dienen zur Erläuterung. Sie sind kein abschließender Katalog.

Die Beispiele begründen nur in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen (Oberbegriffe) einen Anspruch auf entsprechende Eingruppierung. Maßgebend für die Ein- und Umgruppierung sind die Gruppenmerkmale.

....."

Unter die Tarifgruppe A fällt:

"Ausführen von mechanischen oder schematischen Tätigkeiten einfacher Art, die eine Einweisung erfordern."

Als Richtbeispiel ist aufgeführt:

- "4. Arbeiten an Produktions-, Abfüll- oder Packmaschinen oder -straßen, soweit sie nicht in anderen Gruppen erfaßt sind."

Unter die Tarifgruppe B fällt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Ausführen von mechanischen oder schematischen Tätigkeiten, die eine Einarbeitung voraussetzen."

Als Richtbeispiele werden genannt:

- "5. Bedienen von einfachen Produktions-, Abfüll- oder Packmaschinen, einschl. Ein- und Umstellung z. B. Verklebeautomaten, Einschlagmaschinen, Etikettiermaschinen, Zuckerziehmaschinen
- 6. Bedienen von komplizierten Produktions-, Abfüll- oder Packmaschinen, ausschl. Ein- und Umstellen."

Zur Tarifgruppe C gehören folgende Arbeiten:

- "I. Ausführen von mechanischen oder schematischen Tätigkeiten schwieriger Art, die eine Einarbeitung voraussetzen
- II. Ausführen von körperlich schweren Tätigkeiten."

Als Richtbeispiel wird angeführt:

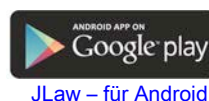
- "4. Bedienen von komplizierten Produktions-, Abfüll- oder Packmaschinen, einschl. Ein- und Umstellen."

In der Tarifgruppe F wird schließlich das "Einrichten verschiedener größerer Produktionsanlagen ..." als Richtbeispiel genannt.

Über die tarifgerechte Eingruppierung der Arbeiterinnen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

K kam keine Einigung zwischen den Beteiligten zustande. Die Tarifvertragsparteien haben auf regionaler Ebene - entsprechend § 2 Nr. 5 e ETV - empfohlen, die Arbeiterinnen in die Tarifgruppe C einzugruppieren. Der Arbeitgeber teilte dem Betriebsrat jedoch mit, er beabsichtige, entgegen der Empfehlung der Tarifvertragsparteien die Arbeiterinnen nach der Tarifgruppe B zu vergüten. Diese Arbeiterinnen sollten den gleichen Lohn erhalten wie die Mitarbeiterinnen, die an anderen "Schlauchbeutel-Abfüllmaschinen" beschäftigt werden; bei einer unterschiedlichen Eingruppierung bestehe die Gefahr, daß der Arbeitsfrieden in dieser Abteilung gestört werde.

Der Betriebsrat verweigerte fristgerecht seine Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung. Der Arbeitgeber hat daraufhin dieses Beschlußverfahren eingeleitet.

Der Arbeitgeber hat die Ansicht vertreten, die Arbeiterinnen K müßten zwar komplizierte Abfüllmaschinen bedienen. Die Maschine, an der sie beschäftigt würden, unterscheide sich aber nicht wesentlich von anderen Abfüllmaschinen dieser Abteilung. Die Arbeiterinnen seien nicht verpflichtet (und auch nicht berechtigt), diese Abfüllmaschinen ein- oder umzustellen.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeiterinnen K in die Tarifgruppe B des Entgelt-Bundesrahmentarifvertrags der Süßwarenindustrie vom 19. Dezember 1980 zu er-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



setzen.

Der Antragsgegner hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, jeder Eingriff eines Maschinenführers in den Arbeitsablauf der Maschine, der den kontinuierlichen Betriebsablauf gewährleiste, sei als "Ein- und Umstellen" im Sinne des Richtbeispiels Nr. 6 zur Tarifgruppe B anzusehen. "Ein- und Umstellen" sei nicht gleichbedeutend mit "Einrichten und Umrüsten" einer Maschine.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht diesen Beschluß abgeändert; es hat den Antrag zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers. Er will erreichen, daß die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt wird.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Arbeiterinnen K muß nach § 99 Abs. 4 BetrVG ersetzt werden. Die beabsichtigten Eingruppierungen verstießen nicht gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Sie waren vielmehr - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - tarifgerecht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Arbeitgeber beschäftige die Arbeiterinnen K an einer komplizierten



Abfüllmaschine. Diese Maschine müßten sie auch ein- und umstellen. Eine Maschine werde ein- oder umgestellt, wenn der Arbeitnehmer durch Handgriffe in den Arbeitsablauf eingreife, dieser verändert oder korrigiert wird, um damit einen kontinuierlichen Betriebsablauf zu gewährleisten. Einstellen und Umstellen sei nicht vergleichbar mit Einrichten und Umrüsten einer Maschine.

2. Damit hat das Landesarbeitsgericht zu geringe Anforderungen an den Arbeitsvorgang "Ein- und Umstellen" einer Maschine gestellt.

a) Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts. Die Arbeiterinnen K mußten komplizierte Abfüllmaschinen bedienen. Darüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Deshalb kommen nach den Richtbeispielen sowohl die Tarifgruppe B als auch die Tarifgruppe C in Betracht. Beide unterscheiden sich in den entsprechenden Richtbeispielen nur dadurch, daß bei der Tarifgruppe B zum Bedienen der Maschine das "Ein- und Umstellen" nicht gehört, während es nach dem Richtbeispiel Nr. 4 der Tarifgruppe C zum Bedienen der Maschine dazugehört.

b) Es ist weiter zutreffend, wenn das Landesarbeitsgericht zwischen dem "Ein- und Umstellen" einer Maschine und dem "Einrichten und Umrüsten" unterscheidet. Der Tarifvertrag selbst verwendet diese unterschiedlichen Bezeichnungen. Im Richtbeispiel Nr. 8 der Tarifgruppe F spricht der Tarifvertrag ausdrücklich von "Einrichten". Zwar beziehen sich diese Arbeiten auf größere Produktionsanlagen. Einrichten von Maschinen und Anlagen ist aber



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ein im Arbeitsleben gebräuchlicher Ausdruck. Eine Maschine wird eingerichtet, wenn durch Ein- und Ausbau verschiedener Werkzeuge ein anderes Produkt erzeugt werden soll. Das Landesarbeitsgericht umschreibt diesen Vorgang zutreffend damit, daß Einrichten "mit einem Eingriff in die Maschine selbst verbunden" sei. Für den Einbau solcher Werkzeuge in eine dazu geeignete Maschine sind handwerkliche und technische Kenntnisse erforderlich. Es gibt das Berufsbild eines Einrichters.

Nicht alle Maschinen brauchen oder können in diesem Sinne eingerichtet oder umgerüstet werden. Es gibt zahlreiche Maschinen, die nicht durch andere Werkzeuge an einen veränderten Produktionsablauf angepaßt werden können. Darunter sind auch Produktions- oder Abfüllmaschinen zu verstehen, die auf veränderte Produktionsbedingungen schon durch "Ein- oder Umstellen" angepaßt werden können. Eingriffe in die Maschine selbst - das Auswechseln von Werkzeugen - sind mit diesem "Ein- und Umstellen" nicht verbunden. Deshalb hat es seinen guten Sinn, wenn der Tarifvertrag zwischen "Einrichten" einerseits und "Ein- und Umstellen" andererseits unterscheidet. Braucht die Produktions- oder Abfüllmaschine nicht jeweils eingerichtet oder umgerüstet zu werden, läßt sie sich vielmehr durch "Ein- und Umstellen" leichter an den Produktionsablauf anpassen, ist ein Einrichter nicht erforderlich. Der Arbeiter, der die Maschine bedient, kann häufig nach einer Einarbeitung - vgl. insoweit das Tarifmerkmal für die Tarifgruppe C - auch mit dem Ein- und Umstellen der Maschine beauftragt werden. Handwerkliche und technische Kenntnisse und Fähigkeiten, wie sie für das Einrichten einer Maschine erforderlich



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sind, werden für das "Ein- und Umstellen" nicht benötigt. Hier reicht eine Einarbeitung aus.

c) Andererseits kann von "Ein- und Umstellen" einer Abfüllmaschine nicht schon dann gesprochen werden, wenn derjenige Arbeitnehmer, der die Maschine bedienen muß, nur deren Arbeitsablauf überwacht und - falls erforderlich - korrigierend eingreift. Diese den Arbeitsablauf der Maschine korrigierende Tätigkeit ist, wie der Arbeitgeber mit Recht ausführt, nicht mit "Ein- und Umstellen" der Maschine gemeint. Wer die Maschine überwacht und bei drohendem Fehllauf korrigiert, bedient diese Maschine nur, er stellt sie nicht ein oder um. Das Bedienen einer Abfüllmaschine ist schon mehr als das Arbeiten an einer Abfüllmaschine. Auch zwischen diesen beiden Tätigkeiten unterscheidet der Tarifvertrag (vgl. Tarifgruppe A Richtbeispiel Nr. 4 einerseits und Tarifgruppe B Richtbeispiel Nr. 6 sowie Tarifgruppe C Richtbeispiel Nr. 4 andererseits). Ein Arbeitnehmer bedient eine Maschine, wenn er für die erforderlichen Produktionsmittel sorgen und den Arbeitsablauf überwachen muß. Das ist auch die Aufgabe der Arbeiterinnen K .

d) Ein- und Umstellen einer Maschine ist also mehr als das bloße Bedienen einer Maschine, andererseits aber auch weniger als das Einrichten oder Umrüsten. Im Sinne der Richtbeispiele des hier anzuwendenden Tarifvertrags wird man deshalb von "Ein- und Umstellen" nur dann sprechen können, wenn der an der Produktions- oder Abfüllmaschine beschäftigte Arbeitnehmer die Maschine durch entsprechende Schaltvorgänge an veränderte Produktionen oder



Aufgaben anpassen kann, ohne daß dazu ein Eingriff in die Maschine - Auswechseln von Werkzeugen - erforderlich ist.

In diesem Sinne brauchen die Arbeiterinnen K nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Abfüllmaschine nicht ein- oder umzustellen. Sie legen neue Rollen des Hüllstoffes auf und fädeln diese ein. Anschließend stellen sie die Maschine an und überwachen deren Arbeitsablauf. Dabei müssen sie, falls erforderlich, den Hüllstoff korrigieren und an diesem Maschinentyp vorhandene Schneidmesser mit Handrädern justieren. Dies alles dient aber nur einem vorgegebenen Produktionsablauf. Andere Aufgaben kann dieser Maschinentyp offensichtlich nicht übernehmen.

3. Das Arbeitsgericht hat deshalb dem Antrag des Arbeitgebers zu Recht stattgegeben. Seine Entscheidung muß wiederhergestellt werden.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Schneider

Heisler

